



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

YUNIS GÁLVEZ, Yamili Mayté

ASESOR:

Mg. CHERO BALLON, Elizabeth Sonia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA -PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Yunis Goluz Yonili Mayte
cuyo título es: Compromiso organizacional y
percepción de docentes de
UCV Lima en relación al plan de la zona A
de San Juan de Miraflores, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.5 (número)
Quinque (letras).

Lima Norte, 12 de octubre del 20.....

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaración de autenticidad

Yo **Yamili Mayte Yunis Galvez** Con DNI N° **75095183**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Octubre de 2018


Yamili Mayte Yunis Galvéz

Página del jurado

Mg. Merino García María

Mg. Espino Sedano Víctor Hugo

Mg. Tirado Chacaliaza Karina Pamela

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico esta tesis a mi madre Raquel, persona esencial en mi vida y gracias a sus consejos pude lograr muchos retos y vencer todos mis miedos. A Dios, por guiarme y permitirme comenzar una nueva etapa con muchos proyectos a futuro.

Agradecimiento

A los profesores de la Universidad César Vallejo, por compartir sus sabidurías y orientaciones para cada día ser mejores profesionales. Asimismo a mi tío Lucho que está en un mejor lugar y siempre fue modelo a seguir, inculcando valores y enseñanzas.

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018”, La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El informe de investigación consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Yunis Galvéz, Yamili Mayté

Autor

Índice

	Pág.
Acta de Autorizacion de Tesis	ii
Declaración de autenticidad	v
Pagina de Jurado	vi
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Presentación	viii
Indice	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática:	1
1.2 Trabajos previos	4
1.2.1 Antecedentes internacionales	4
1.2.2 Antecedentes nacionales	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1 Nociones Generales	7
1.3.2 Compromiso organizacional	8
1.3.3 Procrastinación	11
1.4 Formulación del problema	14
1.5 Justificación del estudio	15
1.6 Hipótesis	15
1.7 Objetivos	16
II. MÉTODO	17
2.1 Diseño de investigación	17
2.2 Tipo de Investigación	17
2.3 Nivel de Investigación	17
2.4 Variables, Operacionalización	17
2.5 Población y muestra	19
2.5.1 Población	19
2.5.2 Muestra	19
2.5.3 Muestreo	19
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
2.6.1 Técnicas de medición:	19
2.7 Métodos de análisis de datos	23
2.8 Aspectos éticos	24

III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS	38
ANEXOS	43
ANEXO 1 INSTRUMENTOS	43
ANEXO 2. AUTORIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	47
ANEXO 3. ESTUDIO PILOTO	48
ANEXO 4. CARTA DE PRESENTACIÓN A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	50
ANEXO 5. CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	52
ANEXO 6. ASSENTIMIENTO INFORMADO	54
ANEXO 7. CRITERIO DE JUECES – PROCRASTINACIÓN	55
ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA	59
ANEXO 9. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	60
ANEXO 10. PRINT DE PANTALLA DE TURNITIN	62
ANEXO 11. FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRONICA DE LATESIS	61
ANEXO 12. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN	63
ANEXO 13. AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	64

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Correlación entre Compromiso Organizacional y Procrastinación</i>	25
Tabla 2 <i>Correlación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones de Procrastinación</i>	25
Tabla 3 <i>Correlación entre Procrastinación y las dimensiones de Compromiso Organizacional</i>	26
Tabla 4 <i>Comparar Compromiso Organizacional y sus dimensiones según el sexo</i>	26
Tabla 5 <i>Comparar Compromiso Organizacional y sus dimensiones según tiempo de permanencia</i>	27
Tabla 6 <i>Comparar Procrastinación y sus dimensiones según el sexo</i>	28
Tabla 7 <i>Comparar Procrastinación y sus dimensiones según tiempo de permanencia</i>	28
Tabla 8 <i>Distribución de los niveles del variable Compromiso Organizacional</i>	29
Tabla 9 <i>Distribución de los niveles de la variable Procrastinación</i>	29
Tabla 10 <i>Normalidad Kolmogorov – Smirnov de las variables</i>	48
Tabla 11 <i>Índice de Validez de contenido según la V. de Aiken del Cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	48
Tabla 12 <i>Índice de Validez de contenido según la V. de Aiken del Inventario Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)</i>	49

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre las variables de compromiso organizacional y procrastinación. La población estuvo conformada por 145 docentes de ambos sexos, las cuales pertenecen instituciones educativas públicas de la zona A del distrito de San Juan de Miraflores. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, de tipo descriptivo – correlacional; asimismo para medir dichas variables se aplicó el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se determinó que existe una correlación inversa débil y significativa entre las variables de estudio ($\rho = -0,227^{**}$, $p < 0,001$).

Palabras Clave: Procrastinación, procrastinación activa, procrastinación pasiva y compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of the study was to investigate the relationship between the variables of organizational commitment and procrastination. The population was conformed by 145 teachers of both sexes, which were public educational institutions of zone A of the district of San Juan de Miraflores. The investigation was of non - experimental design and cross section, descriptive - correlational type; Likewise, to measure the variables, the Inventory of Active and Passive Delay in the Work Environment (IPAP) and the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer and Allen were applied. It was determined that there is a weak and significant inverse correlation between the study variables ($\rho = - 0,277^{**}$, $p < 0.001$).

Key words: Procrastination, active procrastination, passive procrastination and organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

En la actualidad el rol que presenta la educación en el desarrollo de nuestro país es una obligación bajo el reglamento del estado, por ello cada institución debe verificar este mandato. Este fenómeno ha provocado una preocupación sobre la calidad de los resultados en la formación de los futuros profesionistas. Donde lo primordial es que promuevan estrategias útiles, paralela a los objetivos de la entidad realizando sus proyectos día a día dirigidos a los alumnos. Es por ello que se debe cumplir cada actividad programada para llegar al logro trazado por la institución.

Asimismo, el compromiso organizacional es la capacidad del empleado para identificarse con los objetivos y metas de una organización. Meyer y Allen (1999, pp. 71 - 74) detalló al compromiso en tres componentes, siendo el compromiso afectivo enlazado al aspecto emocional; seguidamente el compromiso continuidad, en mención de sentirse identificado con la organización ya que ha invertido tiempo, esfuerzo y dedicación, de renunciar sentirá que lo ha perdido todo; finalmente el compromiso normativo, en relación a sentirse obligado a permanecer en la organización, por otorgarle diversidades de beneficios lo que considera que es un intercambio de su servicio brindado.

De acuerdo al compromiso y cumplimiento de diversas tareas en un lapso de tiempo determinado, el postergar o procrastinar influye en el desarrollo del profesional. El uso efectivo del tiempo empezó a tener más presencia dentro de la administración de tareas. Por ello, al empezar a darle prioridad a la gestión de tiempo y considerarse como un recurso económico, la postergación de las tareas toma una connotación negativa siendo vista como un mal hábito hasta el día de hoy (Lozano y Bonora, 2015, pp. 17-18).

A nivel mundial, se ha evidenciado un cambio radical en relación entre el colaborador y su compromiso con la organización, generando en ello niveles resaltantes según el último reporte de Aon Hewitt en su revista de Tendencias Globales de Compromiso de Empleados (2017) donde menciona que el compromiso del empleado disminuyó a comparación del año anterior con la caída de dos puntos, el 24 % del total de empleados se registró en la categoría de altamente comprometido y un 39 % pueden ser categorizados como comprometidos, a diferencia del año 2015 poniendo el índice de compromiso global con un 65% mientras en el año 2016 con un 63%.

Estos cambios e investigaciones son retos y desafíos para los “chief executive order” (CEO) líderes en RR.HH donde elaboraran estrategias para fomentarán angustias y aumentar el compromiso en las organizaciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) manifestó que diversos indicadores dentro de la organización pueden ser consecuencia del bajo compromiso del colaborador, tales como la baja remuneración, el ambiente inapropiado, plazos de objetivos ajustados, el trabajo bajo presión conllevando también a consecuencias negativas en relación a su estado físico y mental.

A nivel latinoamericano, investigaciones de la consultora Deloitte University donde participaron Colombia, México, Brasil, Chile y Argentina resultó que gran número de las organizaciones latinoamericanas el compromiso que poseen sus trabajadores es bajo, ya que encontraron sólo un 13% de la fuerza total está altamente comprometida y que un 50% bajo ninguna circunstancia recomendaría su empleador a sus pares. Asimismo un 22% de las organizaciones cuentan con programas poco eficientes para medir y mejorar el compromiso, y sólo un 7% se califica excelente en la medición y mejoramiento del compromiso y retención de personal, además encontraron que un 12% de trabajadores consideran que sus organizaciones se esfuerzan por promover la identidad organizacional que aspiran. (2015, pp. 35 - 37).

Antecedentes de investigaciones en relación entre ambas variables son escasas, sin embargo para exigir un alto compromiso con la institución se debe llevar a cabo el cumplimiento de una lista de tareas que se evaluará bajo indicadores (Milgram, 1992, p. 101) nos menciona sobre el retraso de ciertas actividades que tenemos, donde es uno de los factores que nos lleva al fracaso, ya que no se establece un orden de prioridades para abordarlas de manera eficiente y productiva.

A nivel local, la mayoría de investigaciones fueron enfocadas en el ámbito educativo y clínico, sin embargo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) mostró que la población general adulta tiende a procrastinar a la vez encontrándose en un 30 % y un 25 % retrasan actividades de forma crónica.

Asimismo, Ortíz (2018) determinó el nivel de compromiso organizacional en 123 docentes de cinco instituciones públicas. Los resultados del estudio indicaron que un 61%

de los encuestados se ubicaron en un nivel promedio; donde el 26 % se evidenció un nivel bajo en compromiso, y el 13% resultó en un nivel bajo en relación al compromiso con su centro de labor. (p. 103).

En resumen, para lograr índices de compromiso en una institución educativa pública, se debe evitar el retraso de ciertas actividades que se otorgan en un plan de trabajo, junto a factores resaltantes que influye en el desenvolvimiento profesional de los colaboradores. Por ello urge la necesidad de trabajar el tema de compromiso organizacional y procrastinación en docentes.

En las instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores se pudo observar el gran nivel de permanencia de los docentes donde no todos lo relacionan con un compromiso de dichas instituciones. Sin embargo cada directiva realiza sus reuniones necesarias para generar la escucha activa en relación al desempeño y el logro de los objetivos. A pesar de ello, aún existe falencias en el equipo de trabajo, entonces dicha investigación busca determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación en docentes que laboran en instituciones públicas, así aportar nuevas estrategias de intervención y a su vez a la comunidad científica.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016) determinó la relación entre compromiso organizacional y la percepción de apoyo organizacional. El estudio fue descriptivo – correlacional de diseño no experimental. El instrumento que utilizaron para recoger sus datos fue el cuestionario reducido de Modway, Steers y Porter (1979 y 1982). La muestra fue conformada por 265 docentes de México, 86 docentes de Tijuana, 89 de Ensenada y 90 de Mexicali. Los resultados indican que los docentes en relación al compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio con 49,81%, considerando el 26,04% en el nivel bajo y el 24,15% dentro de un nivel alto. Asimismo en relación a su variable sociodemográfica de sexo se encontró que no hay una relación significativa. Finalmente el compromiso predominante en dicha investigación es el normativo con un valor de 54,34% perteneciendo a la categoría media. Se llegó a la conclusión que existe una relación entre ambas variables estudiadas.

Cid (2015) estudió y determinó el perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación. El objetivo de éste estudio fue determinar la procrastinación desde un ámbito laboral, donde analizó las posibles diferencias que puede existir entre 100 trabajadores y 200 universitarios, en un rango de edad de los 18 a los 40 años. El estudio fue de tipo correlacional, donde se utilizó el instrumento escala de procrastinación general (GPS). Los resultados evidenciaron una diferencia significativa ($p = 0.001$) entre ambas muestras del estudio, asimismo se mostró que la procrastinación tiene una relación negativa con la variable de bienestar psicológico en colaboradores, mientras que los estudiantes con el perfeccionismo. De igual forma, se encontró que la mayor media para procrastinación se dio para la muestra de los trabajadores.

Maldonado-Radillo, S. Ramírez, M. García, B. y Chairez, A. (2014) realizó una investigación para determinar el compromiso organizacional en profesores de una universidad pública, mediante el cuestionario de Allen y Meyer. El objetivo fue identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y labores; por ello la muestra fue constituida por 58 docentes. Fue un estudio de tipo descriptivo – transversal. El instrumento utilizado fue el cuestionario sobre atributos de la organización (CATO) propuesto por Allen y Meyer donde se integra

por 21 ítems. Los resultados confirmaron que los profesores se localizan en un nivel medio de compromiso con su organización. Asimismo la influencia del género según el compromiso organizacional con un valor ($p = .611$) se mostró no existe diferencia entre géneros; de igual forma al tiempo de permanencia con un valor ($p = .577$) permiten afirmar que no existen diferencias significativas entre el tipo de categoría de los profesores (tiempo completo o medio tiempo); en relación al estado civil tiene un valor ($p = .557$) afirma que no existe diferencia significativa, también con la variables de tiempo de antigüedad con un valor ($p = .436$) y la edad con un valor ($p = .474$) indicando que no existe diferencia significativa. Por ello no influye en el compromiso que tienen con la institución.

También, Caicedo (2013) determinó sobre la procrastinación y su índice de productividad en colaboradores de una empresa en la localidad de Ambato, Ecuador. El estudio fue descriptivo, y de tipo exploratorio. La muestra estuvo conformada por todo el personal que labora en la empresa, cuya población es de 26 personas. Los instrumentos aplicados fueron un cuestionario de procrastinación y otro de productividad elaborados para la presenta investigación. Los resultados que se obtuvieron en dicha investigación nos indicaron que la mayor parte de los trabajadores tiende a procrastinar, desaprovechando tiempo y recursos en otras asignados, así mismo al no contar con capacitación que les permita entender los efectos de procrastinar no cuentan con un buen desempeño laboral y por tanto la empresa no aprovecha al 100 % su capacidad productiva.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Contreras (2017) determinó la relación existente entre resiliencia y procrastinación laboral en los docentes de instituciones educativas. El estudio fue no experimental de tipo transversal, donde la muestra estuvo conformada por 142 docentes y se consideró el sexo y edad del nivel primario y secundario. El instrumento utilizado fue el test de procrastinación en el ámbito laboral que cuenta con 37 ítems y 5 dimensiones. Los resultados de la variable de procrastinación laboral indican que el 25,4% de los docentes corresponde al nivel alto, el 50,0% un nivel medio y el nivel bajo se evidenció con 24,6%. Asimismo se constató que entre ambas variables no existe prevalencia del sexo femenino ni masculino. Dentro de sus recomendaciones nos indicó construir o adaptar un nuevo instrumento que mida procrastinación en la población de docentes e incentivar al personal por cada cumplimiento en el espacio de desarrollo personal. Finalmente se obtuvo una relación significativa de $p < 0.05$ entre ambas variables.

Soto (2017) estableció la correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas. La muestra estuvo integrada por 134 colaboradores de ambos sexos de dos instituciones educativas. El tipo de estudio fue diseño no experimental, corte transversal y de tipo descriptivo – correlacional. Los instrumentos utilizados fueron inventario de postergación activa y pasiva en el entorno laboral (IPAP) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos se encontró que el 33.5% se evidencia en un nivel “alto” de procrastinación laboral, el 10.4% en nivel “medio”, el 11,2% en un nivel “bajo”. De igual forma, según el tiempo de servicio mayor procrastinación laboral menor es el grado de compromiso organizacional dicho personal femenino en un periodo de tiempo bajo de 1 a 5 años ($\rho = - 0,555$). En relación al nivel predominante de la variable procrastinación fue la postergación activa encontrándose con un “nivel muy alto” 42.5 %. También se encontró en la variable de procrastinación y la dimensión compromiso afectivo existe una fuerza de relación baja ($\rho = - 0,323$, $p < 0,05$) y dimensión compromiso normativo de igual forma existe una fuerza de relación baja ($\rho = - 0,210$, $p < 0,05$). Finalmente se obtuvo una relación significativa de ($p < 0,01$) entre ambas variables.

Enrique y Ruiz (2017) determinó la relación existente entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa. El estudio fue de tipo correlacional y la muestra estuvo compuesta por 62 colaboradores entre docentes y personal administrativo. El instrumento aplicado para la variable de compromiso organizacional fue el cuestionario de Meyer y Allen que cuenta con 18 ítems. En relación a los resultados de la variable de compromiso organizacional se obtuvo un nivel malo; dentro de la dimensión afectiva se corroboró un 88,71% manifiesta un compromiso regular; en la dimensión de continuidad se halló un 64,52% presenta un mal compromiso y por último en la dimensión normativa, se evidenció que el 54,84% revela regular compromiso. En conclusión se detalló que existe relación directa altamente significativa entre ambas variable de 0,669 con un valor ($p = 0,000$) menor a 0,001 es decir, su significancia es de 1%.

Céspedes (2017) establecieron la relación entre comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas. El estudio es no experimental - trasversal, de tipo correlacional – descriptiva. La muestra estuvo

conformada por 102 docentes de instituciones públicas en un rango de 20 a 65 años. El instrumento para medir la variable de compromiso organizacional fue el cuestionario de Meyer y Allen adaptada y validada por Arciniega y Gonzales (2006). En los resultado de la variable de compromiso organizacional se aprecia que dentro de la dimensión afectivo se obtuvo un 65.7% en el nivel medio, en la dimensión normativo se reflejó un 64.7% dentro del nivel medio y en la dimensión continuidad se estableció un 27.9% en el nivel bajo. Por otro lado, con respecto a la variable sociodemográfica, según la edad el compromiso afectivo y el compromiso total la diferencia significativa es de un rango 41 a 65 años; mientras que en la variable sociodemográfica según el sexo, si muestran diferencias significativas a nivel del compromiso organizacional ($r=0,027$). Finalmente entre la comunicación total y el compromiso afectivo existe relación negativa, significativa y moderada $r=-0.237$.

Minaya (2014) elaboró una investigación para determinar la relación entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y la muestra estaba conformada por 39 empleados. El instrumento utilizado fue un cuestionario que consta de 27 items, donde está conformada por tres dimensiones: compromiso ético moral, compromiso con los alumnos y compromiso social. Los resultados de la variable de compromiso, se evidencia un nivel alto de 60.9% en la dimensión de compromiso de ética moral, un nivel alto de 54.3% en la dimensión de compromiso con los alumnos, mientras que en la dimensión de compromiso social se evidencio un nivel medio de 51.2% y en la dimensión de compromiso de docente un nivel medio de 59.3%. Finalmente se obtuvo una alta correlación positiva ($r= 0.948$) entre ambas variables y un $p < 0.05$ donde se rechaza la hipótesis nula.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones Generales

En el ámbito de la psicología es fundamental el factor humano dentro de una organización, lo cual desempeña una necesidad primordial en la empresa. El compromiso organizacional puede darse como un mecanismo, donde accede a ordenar los objetivos del colaborador en relación a la organización, formando comportamientos que benefician de alguno u otra

forma a la institución dado al incremento del desempeño de estos (Blanco y Castro, 2011, p. 216).

Para todo investigador es un desafío incrementar el rendimiento y productividad, asimismo para los directivos de una organización. Sin embargo la forma de obtener un buen progreso y bienestar individual es aumentando el compromiso y generando identidad en la institución (Loli, 2007, p. 30).

Asimismo, (Moran, 2015) nos señala que para generar el compromiso en los colaboradores implica un rol de procesos y actividades, entre ellas integración y orientación a los nuevos objetivos planteados en las reuniones cotidianas o mensuales; la formación de los mismos para que asimilen, se acoplen a los nuevos retos y demandas sociales; donde ellos mismos sean capaces de innovar, de crear cambios positivos para la empresa (p. 279).

Sin embargo, para lograr todo lo mencionado el colaborador se encuentra en la obligación del cumplimiento de sus funciones, sin la postergación de cada una de ellas para el éxito de la organización. Solomon y Rothblum (1984) nos menciona que la procrastinación es una acción de postergar ciertas actividades de urgencia, lo cual genera malestares en el colaborador y lo conlleva a no rendir un buen desempeño (p. 505).

Actualmente se busca investigar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas, por el motivo que existen diversas investigaciones aplicadas en la población de estudiantes. Sin embargo el presente estudio tiene como fin implementar el instrumento aplicado para la variable de procrastinación y a su vez que en futuras investigaciones puedan sostenerse de los resultados que se obtendrán como antecedentes.

1.3.2 Compromiso organizacional

Se identifica cuando el trabajador acepta cada meta y política de la organización; es decir el entusiasmo que siente al ejecutar sus labores en relación a los objetivos trazados por la empresa. Asimismo, ésta evalúa el grado en el que los colaboradores se sienten relacionados e identificados con su trabajo, donde percibe que la organización considera sus funciones y desempeño un valor sumamente importante para la empresa

Hellriegel et al. (1998) nos dice “es la capacidad del trabajador al realizar sus labores y consecuente a ello, la empresa le brinda su reconocimiento por dicho desempeño” (p. 61).

Por otro lado, Robbins (1998) lo define cuando se percibe un alto compromiso en el puesto de trabajo es producto de un reconocimiento con la labor que realiza uno mismo, por ende un elevado compromiso significa la identificación con la institución donde realiza tus labores (p.82). Asimismo esta variable implica en sentirse reconocido, ofreciendo ideas o puntos de vistas para fortalecer las actividades laborales.

Meyer y Allen (1997) refiere que el compromiso organizacional es el nivel en que un sujeto se implica con una entidad, de tal forma presenta resultados respecto a la decisión para permanecer o renunciar su centro de labor (p. 75).

Meyer y Allen, (citado por Cabrera et al., 2012, p. 17) resalta que existen infinidad de conceptos para esta variable, por ende enfocan tres temas fundamentales enlazados con el centro de labor: el compromiso explorado de forma afectiva, los gastos que surgirían al separarse y el cargo de pertenecer en la identidad.

De igual forma, la comprensión y los objetivos que son comunicados por los colaboradores de la empresa, es decir que cada individuo debe sentirse comprometido con su puesto y sus funciones para obtener los resultados eficaces junto al cumplimiento de los logros (Chiavenato, 1992, p. 240).

Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer et al. (Citado por Cabrera et al., 2012.p.17) determina la existencia de tres dimensiones: afectivo, continuidad o prolongación y normativo.

Compromiso Afectivo.

Es el afecto emocional del colaborador que entabla con la organización, es decir los lazos emocionales que forman al observar el agrado de sus necesidades (centrándose en las psicológicas) y las expectativas; de ser así, gozan su tiempo de estabilidad en su centro de labor.

Además hace énfasis al involucramiento e identificación del colaborador hacia su entidad. Las personas que resulten con un nivel alto de compromiso se conservan en la organización porque ellos así lo establecen.

Arciniega y Gonzales (2002), determinan que los valores del personal y la filosofía que maneja la empresa van de mano con la identificación de la organización. Se manifiesta el

orgullo de pertenecer a su centro de labor, una forma donde podremos identificar es cuando el sujeto fuera de su área de labor revela a sus seres queridos o amistades las diversas funciones que realiza en su puesto de trabajo. También se solidarizan ante cada problema que surge en la entidad (pp. 15 - 16).

Compromiso de Continuidad.

Se considera el tiempo de permanencia del trabajador en la entidad, es decir el trabajador evalúa las inversiones en relación a su tiempo y esfuerzo, donde la perdería en caso abandona la organización.

Arias (enero-marzo, 2001) manifiesta que el colaborador experimenta y forma un vínculo con la empresa, de lo contrario si abandona considera que no se le presentaría oportunidades similares. Por ende, incrementa su compromiso y lo conllevaría a una estabilidad laboral (p. 7).g

Compromiso Normativo

Lealtad del colaborador hacia la organización, es decir, los trabajadores reflejan un sentimiento bajo obligación de tener que continuar en su centro por haber recibido los beneficios brindados (capacitaciones, mejoras laborales, tratos personalizados, etc).

Según Arias (enero-marzo, 2001) los trabajadores percatan que se encuentran en deuda con dicha empresa, por haberles brindado la oportunidad de tener un puesto, es por ello que se sienten obligados de seguir perteneciendo a esta (p. 8).

Por otro lado, González y Antón (1995) también nos indica de tres estados distintos (afectivo, continuo y normativo) dado a la existencia de una naturaleza multidimensional del compromiso organizacional. Asimismo cada una de estas establecerá el vínculo entre el colaborador y la organización, donde llegarán a decidir su permanencia o abandono en la organización. (p. 92).

Newstrom (2011) nos resalta la importancia de poder distinguir las tres formas de compromiso en los colaboradores, menciona que el compromiso afectivo se encuentra vinculado de manera positiva al esfuerzo de permanencia en la organización; el compromiso normativo se basa en el aspecto moral y ético al quedarse en dicha organización; y el compromiso de continuidad está centrado básicamente en toda la

inversión tanto de recursos económicos, capacitaciones, esfuerzos que la organización invierte en el colaborador a pesar que se retire (p. 221).

1.3.3 Procrastinación

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española (2018) procrastinar proviene del verbo en latín –procrastinare- y se define como “diferir, aplazar” (párr. 1). Por ello, la procrastinación estará referida al retraso o suspensión del momento para la realización de actividades o tareas que deberían ser atendidas, sustituyéndolas por otras más irrelevantes o placenteras (Lozano y Bonora, 2015, p.14).

A diario nuestro día está constituido por un número de tareas que tenemos que realizarlo, es decir una posición continua de tareas que en ocasiones vamos dejando pasar con la idea de que al día siguiente se logrará culminar lo que no se pretendió realizarlo en ese mismo instante.

López (2013) manifiesta que “en la actualidad las entidades viven la procrastinación, son muchas de ellas que no afrontan su situación y abandonan la toma de decisiones junto a la ejecución de tareas necesarias, postergando hacia futuro y obviando su cumplimiento” (p.42).

Es decir dejamos todas las obligaciones que te llevan a sentir estrés para realizarlo después, ejecutando otras que sean más agradables y de menos importancia.

Lirio (2011) nos manifiesta como un conjunto de conductas que afecta a la persona. Cuando no da prioridad a las distintas actividades de urgencia, pero que son sustituidas por otras sin relevancia y agradables. Toda esta acción es nombrada como pereza (p. 102).

Steel (2007) expresa como el atraso voluntario de una acción prevista. La idea profunda que se genera en esta conducta es que “después es mejor”. Por ende se le clasifica como “para mañana”, existiendo dos razones fundamentales: el temor a fracasar y la mala valoración de la tarea. (pp. 211-212).

Asimismo se evidencia pensamientos fallidos, en el cual el sujeto lo ve relacionado por el incumplimiento de las expectativas de los otros, este se da por falta de autoconfianza de sí mismo.

Hsin y Nam (2005) resaltan que diversas personas que procrastinan se distinguen por evidenciar un bajo nivel de autorregulación y una predisposición de retrasarlo, de igual forma no solo implica un problema con la administración del tiempo, sino también engloba a la dificultad de variables afectiva, cognitiva y conductual.

a) Tipos de Procrastinación:

Hsin y Nam (2005) mencionan dos tipos de procrastinación, los activos que se caracterizan por la toma de decisiones de manera independiente u oportuna, estos trabajan baja presión donde son conscientes de que poseen habilidades a pesar de dejarlo a última hora y obteniendo mejores resultados. De igual forma estos experimentan un nivel bajo de estrés (p. 56).

Por otro lado, los pasivos son personas indecisas que no presentan la intención de posponer las actividades, sin embargo culminan aplazando donde se debe a su incapacidad de tomar decisiones de manera rápida. También suelen experimentar la presión cuando se acerca la entrega de un trabajo, quedando paralizados con dificultad de actuar y terminar dichas actividades (p. 58).

b) Procrastinación según los modelos teóricos:

- **Modelos Psicodinámico según Baker**

Baker (1979) explica básicamente que está centrado como miedo al fracaso y focaliza su atención en las motivaciones que tienen los individuos que decaen o se aíslan de sus roles aun presentando distintas habilidades para alcanzar eficientes resultados. De igual forma, esto surge por conflictos ocasionados en el núcleo familiar, donde el rol de los padres conlleva a una elevada frustración y mínima autoestima desarrollada desde la niñez (citado por Rothblum, 1990 en la investigación de Carranza y Ramirez, 2013).

- **Modelo Motivacional**

McCown, Ferrari y Johnson (1991) nos indica que el sujeto intercambia una secuencia de conductas que están situadas a llegar al éxito en diferentes sucesos que se manifieste, donde este obtiene dos posiciones: la ilusión de obtener el éxito o el miedo al fracaso (citado por Carranza y Ramírez, 2013).

Es decir, cuando el miedo al fracaso llega destacar la esperanza del éxito los individuos escogen actividades donde percatan que el triunfo está garantizado, aplazando dichas actividades que consideran dificultosas y en piensen que podrían fracasar.

- **Modelo Conductual de Skinner**

Skinner (1997) refiere que el individuo conserva su conducta cuando es incentivada y reforzada, por ello estas permanecen por que esta se mantiene estimulada (citado por Carranza y Ramírez. p. 100, 2013). Por tal motivo, las personas procrastinan porque sus conductas de postergar han sido retroalimentadas y han seguido con ese tipo de comportamiento. Las personas que padecen de procrastinación conductual: planean, organizan y hasta inician las acciones que luego dejaran de lado por otras actividades de menos importancia.

- **Modelo Cognitivo de Wolters**

Según Wolters (2003) manifiesta como una secuencia de información disfuncional que implican esquemas mentales desadaptativas enlazados con la incapacidad y el temor del descarte social y que los procrastinadores generalmente recapacitan de la conducta de aplazamiento; el individuo generalmente procesa pensamientos obsesivos cuando se le dificulta rendir diversas actividades. Por ende se genera pensamientos de inferioridad, negativos y de bajo autoeficacia (citado por Carranza y Ramírez, p.100, 2013).

Hsin y Nam (2005) plantea que existen distintos niveles cognitivos, afectivos y conductuales, de igual forma afirman que el sujeto que procrastina no necesariamente lo lleva a un efecto negativo.

Nivel Afectivo:

Incluye las sensaciones y sentimientos que se presenta en el sujeto. Dentro del nivel afectivo, los postergadores pasivos suelen experimentar la presión al acercarse la entrega de una tarea asignada, de igual forma se sienten culpables, deprimidos y fracasados. A nivel afectivo, los postergadores pasivos al estar cercanos a una fecha de entrega, se sienten presionados, la desconfianza presente aumenta las posibilidades de fracaso e

inducen sentimientos de culpa y depresión (Acero, Brothen y Wambach, 2001, c. p. Hsin y Nam, 2005).

Por otro lado los postergadores activos buscan trabajar bajo presión, al acercarse la fecha tentativa, experimentan el desafío y a su vez la motivación, por ello lo fortalece para no sentirse decaídos.

Nivel Cognitivo:

Se engloba en todas las creencias e información que el individuo tiene en relación a la tarea y sus habilidades. Los postergadores activos, son conscientes que la fecha tentativa de la tarea esta próxima, sin embargo suelen dejarlo a último momento a pesar de presentar todas las habilidades para llevarlo a cabo con éxito (Hsin y Nam, 2005).

Por su parte, los postergadores pasivos, no suelen planificar sus tareas, es decir se rinden y no logran cumplir las tareas, por el hecho de dudar sobre sus distintas habilidades para tener resultados eficaces.

Nivel Conductual:

Son labores en las que se incluyen al sujeto ante y durante la realización de la tarea. Los postergadores activos suelen ser perseverante, llevándolo a culminar las tareas asignadas en el último momento. Los postergadores pasivos a nivel conductual se ausentan a la fecha de entrega de una tarea asignada, no logran culminar en el tiempo establecido.

Hsin y Nam (2005) plantean que la postergación activa es un fenómeno de diversos niveles como lo cognitivo (la decisión), lo afectivo (la preferencia por el trabajo bajo presión), y lo conductual (la culminación de la tarea para la fecha estipulada). Por ende, estas diferencias (cognoscitivo, afectivo y conductual), creen la existencia de características psicológicas sumamente distintas que admitan conseguir resultados diferentes entre los postergadores activos y pasivos

1.4 Formulación del problema

General

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018?

1.5 Justificación del estudio

El estudio de esta investigación permitirá conocer los distintos conceptos y enfoques de las variables compromiso organizacional y procrastinación. Asimismo llevará a profundizar los factores que conllevan a dichas variables, ya que actualmente existen pocos estudios en relación a la población de docentes. Por ello esta investigación tiene como objetivo identificar la problemática en la actualidad y las consecuencias que se presentaran entre ambas variables.

De acuerdo a su relevancia teórica, dicha investigación se centra en los estudios de Meller y Allen acerca del compromiso organizacional y de Hsin y Nam sobre la procrastinación en docentes, ambas variables estudian el área de desarrollo organizacional. Por ello, una vez culminado brindará nuevos aportes y mejores líneas de estudio en base a la temática expuesta.

De igual forma, a nivel práctico y social esta investigación ayudara a desarrollar un plan de acción relacionados a los puntos de mejora que presente la institución. Asimismo dentro de su importancia servirá para desarrollar investigaciones futuras, sobre la pieza fundamental que son los docentes, quienes encaminan a los futuros profesionales (alumnos).

1.6 Hipótesis

General

Existe correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018

Específicas

H1 Existe correlación inversa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

H2 Existe correlación inversa y significativa entre procrastinación y las dimensiones de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

H3 Existe diferencias significativas en el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 según sexo y tiempo de permanencia.

H4 Existe diferencias significativas en la procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 según sexo y tiempo de permanencia.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación entre compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

Específicos

O1 Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones de Procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

O2 Determinar la relación entre Procrastinación y las dimensiones de Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

O3 Determinar las diferencias de Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 y las variables de sexo y tiempo de permanencia.

O4 Determinar las diferencias de Procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 y las variables de sexo y tiempo de permanencia.

O.5 Describir el Compromiso Organizacional y sus dimensiones en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

O.6 Describir la Procrastinación y sus dimensiones en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación se ha desarrollado con un diseño no experimental y transversal, ya que no se manipulo las variables y se midió en un contexto natural.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirieren que es de corte transversal porque ambas variables se midieron en un mismo momento, con el propósito de efectuar una interacción (p. 153).

2.2 Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, debido que se quiere determinar la relación que existe entre ambas variables, ya que el propósito será describir el compromiso organizacional y la procrastinación. Asimismo, el tipo de investigación busca explicar sobre la correlación entre dos o más variables con valor. (Hernández, et al. 2014, p.163).

2.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es básica, cuyo objetivo es generar conocimientos e investigar la relación de variables. (Vara, 2012, p.202).

2.4 Variables, Operacionalización

Variable: Procrastinación

Definición conceptual

Presenta una carencia de autorregulación y una predisposición de aplazarlo, por la falta de tiempo de actividades que le llevaran alcanzar una meta (Hsin y Nam, 2005).

Definición operacional

Con la autorización de las autorss de la prueba, se realizó los baremos de postergación general y por dimensiones en una escala de bajo, medio y alto. Donde procrastinación general encontramos el nivel bajo que pertenece de 28 a 63, nivel medio de 64 a 74 y nivel alto de 75 a 140; con respecto a la dimensión de postergación activa se denomina nivel bajo de 12 a 25, nivel medio de 26 a 30 y nivel alto de 31 a 60; finalmente en la dimensión de postergación pasiva se denomina nivel bajo de 16 a 36, nivel medio de 64

a 74 y nivel alto de 75 a 140. En base a la medición de procrastinación a través del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral

Dimensiones:

Postergación Activa: ítems 2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27

Postergación Pasiva: ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28

Escala de medición:

Ordinal

Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Grado donde el colaborador se siente identificado y parte de la organización, donde lo conlleva a la toma la decisión de seguir o retirarse de la organización (Meyer y Allen, 1997, p.61).

Definición operacional

Se realizó los baremos de compromiso organizacional general y por dimensiones en una escala de bajo, medio y alto. Donde la puntuación general en relación al nivel bajo pertenece de 0 a 75, nivel medio de 76 a 92 y nivel alto de 93 a 126; con respecto a la dimensión afectiva se denomina nivel bajo de 0 a 29, nivel medio de 30 a 36 y nivel alto de 37 a más; de igual forma con la dimensión normativo, nivel bajo de 0 a 25, nivel medio de 26 a 29 y nivel alto de 30 a más; finalmente en la dimensión de continuidad se denomina nivel bajo de 13 a 21, nivel medio de 22 a 27 y nivel alto de 28 a más. Basado en el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997).

Dimensiones

Compromiso afectivo: 6, 9, 12, 14, 15, 18

Compromiso de continuidad: 1, 3, 4, 5, 16, 17

Compromiso normativo: 2, 7, 8, 10, 11, 13

Escala de medición

Ordinal

2.5 Población y muestra

2.5.1 Población

Según Bernal (2006), nos refiere que la población consiste en un grupo de componentes que cumplan con ciertos criterios determinados que se requieran para dicha investigación.

En la investigación la población estuvo constituida por 145 docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018. Asimismo, estará proporcionada para todo el elemento de unidad de análisis donde se está llevando dicha investigación (Carrasco, 2015, p. 237).

2.5.2 Muestra

Se incluyó todos los docentes siendo toda la población o universo total puesto que la población es pequeña. Según López (1998), nos señala la muestra fue censal ya que se aborda a toda la unidad de análisis (p.123).

2.5.3 Muestreo

Para fines de la investigación se usó el muestro no probabilístico, ya que se está llevando a cabo por las características que presenta la investigación (Hernández, et al., 2014, p.176). Dicho estudio, todos los docentes de las dos instituciones educativas públicas fueron escogidos para ser parte de la unidad de análisis por ser poblaciones pequeñas, por ende el tipo de muestreo que se llevó a cabo fue el intencionado.

Para Carrasco (2015) se refiere que la muestra intencionada se lleva a cabo por la selección según el criterio del investigador, donde no se aplica estadística ni reglas matemáticas. Sin embargo es necesario que el investigador conozca las características de dicha población de estudio (p. 142)

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1 Técnicas de medición:

La recolección de datos se llevó a cabo a través de encuestas según el objetivo de cada variables, así mismos Valderrama (2015) nos menciona que encuestas son cuestionarios donde se busca medir escala de actitudes (p. 194).

Instrumentos:

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Título original	: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	: Meyer y Allen, 1997
Adaptación al español:	Fernández, 2017
Administración	: Individual o colectiva
Ámbito de aplicación	: Organizacional
Objetivo	: Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentas los colaboradores
Edad	: 17 en adelante
Tiempo de aplicación	: Aproximadamente de 15 minutos
Número de Ítems	: 18 ítems
Significación	: Está compuesta por tres dimensiones, entre ellas son: Compromiso afectivo (deseo), Compromiso de continuidad (necesidad) y Compromiso normativo (deber).

Validez

Entre diversas investigaciones y adaptaciones encontramos estudios realizados por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) donde encontraron una validez de ($p < 0.05$). Asimismo Argomedeo (2013) en su investigación dirigida a trabajadores de lima metropolitana halló una validez de ($p < 0.05$). También Fernández (2017) determinó en su investigación dirigida al personal civil halló una validez de ($p < 0.05$). De igual forma Soto (2017) al realizar su estudio en docentes de instituciones públicas encontró una validez ($p < 0.05$).

Confiabilidad

De igual forma, estudio que realizaron Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) hallaron una confiabilidad promedio del alfa de cronbach en la dimensión de compromiso afectivo de 0.81, en compromiso normativo 0.82 y para compromiso de continuidad 0.48. Por otro lado Soto (2017) encontró en la dimensión de afectividad 0,841, en compromiso de continuidad 0,170 y en compromiso normativo 0,774.

El cuestionario consta de 18 enunciados que se relacionan con tres dimensiones del compromiso organizacional, estos son:

- Compromiso Afectivo: ítems 6, 9, 12, 14, 15, 18
- Compromiso de Continuidad: ítems 1, 3, 4, 5, 16, 17
- Compromiso Normativo: ítems 2, 7, 8, 10, 11, 13

Donde cada ítem corresponde a una puntuación de acuerdo a la condición descrita, en una escala de tipo Likert de 7 puntos:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Moderadamente en desacuerdo

3= Débilmente en desacuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5= Débilmente de acuerdo

6= Moderadamente de acuerdo

7= Totalmente de acuerdo

Con respecto a los ítems que deben ser invertidos son: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Para interpretar los puntajes de la prueba, están establecidos de la siguiente forma:

Puntaje Alto: 126 a más

Puntaje Promedio: 19 a 125

Puntaje Bajo: 18 puntos

Prueba Piloto

Parte del primer filtro se realizó la validez del contenido a través del juicio de expertos, donde se presentó el instrumento a 5 jueces quienes cuentan con experiencia en la psicología organizacional; cabe recalcar que ningún ítem fue retirado.

Como primer filtro se realizó una prueba piloto a 50 docentes de una organización educativa, obteniendo en la dimensión de compromiso afectivo 0, 707 en la dimensión de compromiso continuidad 0, 693 y en la dimensión de compromiso normativo 0, 658. De

igual forma, el valor del alfa de Cronbach obtenido fue de 0.828, por ende indicó que el instrumento para medir la variable compromiso organizacional es confiable.

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Titulo original	: Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)
Autores	: Parisi y Paredes, 2007
Procedencia	: Venezuela
Adaptado	: Soto, 2017
Administración	: Individual o colectiva
Ámbito de aplicación:	Laboral
Número de Ítems	: 28 ítems
Edad	: 18 en adelante
Significación	: Evalúa dos dimensiones o tipos de postergación en el entorno laboral: Postergación Activa y Postergación Pasiva.

Validez

Para su validez del instrumento fue adaptado lingüísticamente y modificado en relación a la dimensión de algunos ítems. Soto (2017) en su investigación a docentes de instituciones públicas halló una validez de ($p < 0.05$).

Confiabilidad

Asimismo, Parisi y Paredes (2007) a través de un análisis factorial encontraron que la dimensión de postergación pasiva tuvo índices elevados de confiabilidad de $\alpha = 0,877$ y en la dimensión de postergación activa se halló índices de $\alpha = 0,840$, por ende se evidencia que la prueba cuenta con una consistencia interna elevada. En el presente estudio se procedió a realizar el valor del alfa de Cronbach obtenido fue de 0.846, donde indicó que el instrumento para medir la variable procrastinación es confiable.

El inventario tiene un total de 28 ítems, de los cuales 16 están relacionados a la postergación pasiva, mientras que los otros 12 a la dimensión activa. Lo encontramos agrupado de la siguiente forma:

- Postergación activa: ítems 2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27
- Postergación pasiva: ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28

Los ítems cuyas puntuaciones deben ser invertidos son: 3 y 8

Está constituida mediante la escala de tipo Likert de 5 puntos, estas son:

TD = Totalmente en desacuerdo

D = En desacuerdo

I = Indiferente

DA = De acuerdo

TDA = Totalmente de acuerdo

Prueba Piloto

Parte del primer filtro se realizó la validez del contenido donde se utilizó el criterio juicio y la V de Aiken; cabe recalcar que ningún ítem fue retirado y se evidencia adecuados resultados considerando los criterios de postergación pasiva y activa. Asimismo se pasó a modificar algunas palabras de acuerdo a la realidad peruana que corresponde el ítem 1, 6, 14, 16, 20, 21 y 28

2.7 Métodos de análisis de datos

La investigación paso por la recolección de datos donde fue procesado, analizado y manifestado gráficamente a través del software estadístico para ciencias sociales (IBM SPSS ver. 21), con la finalidad de interpretar los resultados en tablas, gráficos y porcentajes en relación a los objetivos planteados.

De igual forma, para determinar el tipo de estadístico inferencial se procedió a utilizar la prueba de Kolmogorov – Smirnov, donde se dio a conocer el tipo de distribución de la muestra. Se obtuvo una distribución no normal y se pasó a utilizar el estadístico Rho de Spearman para hallar la relación entre las dos variables.

Asimismo, en vista que la investigación fue no normativa se usaron los estadísticos U de Mann-Whitney para determinar si existen diferencias de nivel en las variables en relación a dos muestras. Finalmente, se procedió a utilizar la prueba de Kruskal-Wallis para

establecer si existen diferencias de niveles de las variables en relación de tres muestras a más.

2.8 Aspectos éticos

Se procedió con una carta dirigida a las instituciones educativas públicas para poder realizar la recogida de datos. Después se presentó el permiso a los centros de estudio y esta a su vez se autorizó mediante una firma y sello del director. Luego a pactar el horario para las evaluaciones respectivas con los docentes. Así mismo, se priorizó el respeto por los docentes encuestados y se protegió su identidad. El colaborador tuvo el derecho a retirarse de la investigación cuando le parezca oportuno.

III. RESULTADOS

Al aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov la distribución de los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad y se puede apreciar que las puntuaciones de las dimensiones que conforman el compromiso organizacional y procrastinación no se ajustan a una distribución normal. ($p < 0.05$).

Tabla 1

Correlación entre Compromiso Organizacional y Procrastinación

	Correlaciones	Procrastinación
Compromio Organizacional	Rho de Spearman	-,277**
	p	0.001
	N	145

En la tabla 1, se muestra la correlación entre el compromiso organizacional y procrastinación, donde se determina a través del coeficiente de correlación de rho de spearman -,277** con un valor ($p=0,001$) siendo inversa débil y muy significativa. Es decir que a mayor sea el compromiso organizacional menor será la procrastinación en docentes.

Tabla 2

Correlación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones de Procrastinación

	Correlaciones	Procrastinación activa	Procrastinación pasiva
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	-,189*	-,232**
	p	0.023	0.005
	N	145	145

En la tabla 2, se presenta la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación, a través del coeficiente de correlación de rho de spearman, donde el compromiso organizacional y procrastinación activa -,189* ($p=0.023$) presenta correlación inversa débil y significativa. Asimismo con procrastinación pasiva -,232** ($p=0.005$) presenta una correlación inversa, débil y muy significativa. Por ende a menor procrastinación activa y pasiva mayor es el compromiso en docentes.

Tabla 3

Correlación entre Procrastinación y las dimensiones de Compromiso Organizacional

	Correlaciones	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Procrastinación	Rho de Spearman	-,339**	0,029	-,213*
	p	0,000	0,726	0,010
	N	145	145	145

En la tabla 3 se puede apreciar los resultados de la prueba de correlación de rho de spearman entre procrastinación con las dimensiones de compromiso organizacional, donde se observa que procrastinación y el compromiso afectivo -0, 339** ($p = 0.000$) existe correlación inversa débil y muy significativa, con compromiso normativo -0, 213* ($p = 0.010$) presenta correlación inversa, débil y significativa. Finalmente procrastinación y compromiso de continuidad 0,029 ($p=0,726$) no existe correlación significativa. Es decir a mayor compromiso afectivo y normativo menor es la procrastinación en docentes.

Tabla 4

Comparar Compromiso Organizacional y sus dimensiones según el sexo

	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	P	Decisión Si/No
Compromiso Organizacional	Hombre	70	81.46	2032.500	0.019	SI
	Mujer	75	65.1			
Compromiso Afectivo	Hombre	70	80.37	2109.000	0.041	SI
	Mujer	75	66.12			
Compromiso de Continuidad	Hombre	70	75.79	2429.500	0.438	NO
	Mujer	75	70.39			
Compromiso Normativo	Hombre	70	80.17	2123.000	0.047	SI
	Mujer	75	66.31			

En la tabla 4 se observa los resultados comparativos en el compromiso organizacional y sus dimensiones entre hombre y mujeres a través de la prueba “U” de Mann Whitney. Se puede apreciar que si existe diferencias respecto al compromiso organizacional general ($p=0.019$) y en las dimensiones de compromiso afectivo ($p=0.041$) y en el compromiso normativo ($p=0.047$) a favor de los hombres. Finalmente en el compromiso de continuidad ($p=0,438$) no existe diferencia significativa.

Tabla 5

Comparar Compromiso Organizacional y sus dimensiones según tiempo de permanencia

	Tiempo de Permanencia	N	Rango promedio	gl	p	Decisión Si/No
Compromiso Organizacional	Menos de 1 año	13	76.46	4	0.920	NO
	1 a 5 años	21	65.19			
	6 a 10 años	14	73.25			
	11 a 20 años	37	73.11			
	21 a 30 años	60	74.86			
Compromiso Afectivo	Menos de 1 año	13	79.35	4	0.945	NO
	1 a 5 años	21	72.67			
	6 a 10 años	14	78.04			
	11 a 20 años	37	73.38			
	21 a 30 años	60	70.33			
Compromiso de Continuidad	Menos de 1 año	13	70.65	4	0.186	NO
	1 a 5 años	21	60.02			
	6 a 10 años	14	65.64			
	11 a 20 años	37	68.23			
	21 a 30 años	60	82.71			
Compromiso Normativo	Menos de 1 año	13	75.62	4	0.996	NO
	1 a 5 años	21	70.81			
	6 a 10 años	14	71.46			
	11 a 20 años	37	74.57			
	21 a 30 años	60	72.59			

En la tabla 5 observamos los resultados al comparar compromiso organizacional según el tiempo de permanencia a través del estadístico Kruskal – Wallis, donde encontramos ($p > 0.05$) que indica que no existen diferencias significativas entre compromiso organizacional y las dimensiones afectivo, continuidad y normativo según tiempo de permanencia.

Tabla 6

Comparar Procrastinación y sus dimensiones según el sexo

	Sexo	n	Rango promedio	U de Mann-Whitney	P	Decisión Si/No
Procrastinación	Hombre	70	73.94	2559.500	0.795	NO
	Mujer	75	72.13			
Procrastinación activa	Hombre	70	72.82	2612.500	0.960	NO
	Mujer	75	73.17			
Procrastinación pasiva	Hombre	70	73.95	2558.500	0.792	NO
	Mujer	75	72.11			

En la tabla 6 se observa los resultados al comparar procrastinación y sus dimensiones a través de la prueba “U” de Mann Whitney, el cual nos indica ($p > 0.05$) es decir, no existen diferencias significativas entre procrastinación y las dimensiones activa y pasiva según sexo.

Tabla 7

Comparar Procrastinación y sus dimensiones según tiempo de permanencia

	Tiempo de Permanencia	N	Rango promedio	gl	p	Decisión Si/No
Procrastinación	Menos de 1 año	13	76.46	4	0.06	NO
	1 a 5 años	21	65.19			
	6 a 10 años	14	73.25			
	11 a 20 años	37	73.11			
	20 a 30 años	60	74.86			
Procrastinación activa	Menos de 1 año	13	79.35	4	0.06	NO
	1 a 5 años	21	72.67			
	6 a 10 años	14	78.04			
	11 a 20 años	37	73.38			
	20 a 30 años	60	70.33			
Procrastinación pasiva	Menos de 1 año	13	70.65	4	0.12	NO
	1 a 5 años	21	60.02			
	6 a 10 años	14	65.64			
	11 a 20 años	37	68.23			
	20 a 30 años	60	82.71			

En la tabla 7 observamos los resultados al comparar procrastinación general y sus dimensiones a través de la prueba Kruskal de Wallis según el tiempo de permanencia,

donde podemos apreciar ($p > 0.05$) que no existe diferencias significativas entre procrastinación y sus dimensiones activa y pasiva.

Tabla 8

Distribución de los niveles del variable Compromiso Organizacional

	Nivel de Compromiso Organizacional	
	f	%
Bajo	31	21.4
Medio	53	36.6
Alto	61	42.1
Total	145	100

En la tabla 8 se aprecia que un 42.1% de docentes de las instituciones educativas se encuentra en nivel alto de compromiso organizacional, mientras que un 21.4% se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 9

Distribución de los niveles de la variable Procrastinación

	Nivel de Procrastinación	
	f	%
Bajo	81	55.9
Medio	47	32.4
Alto	17	11.7
Total	145	100

En la tabla 9 se evidencia que un 55.9 % se encuentra en nivel bajo de procrastinación en los docentes de las instituciones educativas, mientras un 11,7 % se encuentra en un nivel alto de procrastinación.

IV. DISCUSIÓN

La variable de procrastinación es un escaso tema de investigación en el ámbito laboral, puesto que la gran parte está enfocado en el ámbito académico. Sin embargo no restringe la relación que se pueda encontrar en dichas variables e inferir las diversas investigaciones basadas en una población con fines similares.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede evidenciar, una relación inversa débil y muy significativa ($p < 0,001$) mediante el rho de spearman ($Rho = -0,277^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional se presenta en menores niveles la procrastinación, significando también en nuestros resultados que los docentes con mayores compromisos organizacionales en las Instituciones Educativas, como las actividades anuales programadas, trabajo de comisiones, cumplimiento de las tareas y trabajo en equipo, aquellos realizaran el trabajo en forma oportuna y no postergarán sus responsabilidades, es decir, habrá bajos niveles de procrastinación. Coincidiendo con Maldonado, Ramírez, García, y Chairez (2014) cuyos resultados confirmaron que los profesores se localizan en un nivel medio de compromiso con su organización. Asimismo la influencia del género según el compromiso organizacional con un valor ($p = .611$) se mostró no existe diferencia entre géneros; de igual forma al tiempo de permanencia con un valor ($p = .577$) permiten afirmar que no existen diferencias significativas entre el tipo de categoría de los profesores (tiempo completo o medio tiempo); en relación al estado civil tiene un valor ($p = .557$) afirma que no existe diferencia significativa, también con la variables de tiempo de antigüedad con un valor ($p = .436$) y la edad con un valor ($p = .474$) indicando que no existe diferencia significativa. Por ello no influye en el compromiso que tienen con la institución. Por tanto, Robbins (1998) señala que al evidenciar un alto compromiso en el puesto de trabajo significa el reconocimiento con la labor que realiza uno mismo, por ende, un elevado compromiso significa la identificación con la institución donde realiza tus labores.

Asimismo, en base a la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación, donde los resultados indica que la procrastinación activa ($Rho=-0,189$) con un valor de significancia de ($p=0.023$) y con la procrastinación pasiva ($Rho=-0,232$) con un valor de significancia de ($p=0.005$), esto lleva a que existe una relación significativa e inversa entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de

procrastinación. Significando estos resultados que los docentes cumplen con las responsabilidades asignadas sin embargo actúan a última hora, a último momento o como se dice comúnmente “al filo de la navaja”, que pueden poner en riesgo el cumplimiento de toda la actividad programada con anticipación. Estos resultados van de la mano con Cid (2015) quien estudió y determinó el perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación, cuyos resultados evidenciaron una diferencia significativa ($p = 0.001$) entre ambas muestras del estudio, asimismo se mostró que la procrastinación tiene una relación negativa con la variable de bienestar psicológico en colaboradores, mientras que en los estudiantes la variable perfeccionismo se relaciona de forma negativa con la procrastinación. Por tanto, de acuerdo con la teoría de Hsin y Nam (2005), quienes mencionan dos tipos de procrastinación, los activos que se caracterizan por la toma de decisiones de manera independiente u oportuna, estos trabajan bajo presión donde son conscientes de que poseen habilidades a pesar de dejarlo a última hora y obteniendo mejores resultados. De igual forma estos experimentan un nivel bajo de estrés. Por otro lado, los pasivos son personas indecisas que no presentan la intención de posponer las actividades, sin embargo, culminan aplazando donde se debe a su incapacidad de tomar decisiones de manera rápida.

Con respecto a la relación de procrastinación y las dimensiones de compromiso organizacional encontramos que el compromiso afectivo ($Rho = -0,339^{**}$) con un nivel de significancia de valor ($p = 0.00$) evidenciando una relación muy significativa e inversa; y en el compromiso normativo ($Rho = -0,213^{*}$) también con un nivel de significancia de valor ($p = 0.10$) presentando relación significativa e inversa, mientras en el compromiso continuidad encontramos ($Rho = 0,029$) con un nivel de significancia de valor ($p = 0.726$), donde se comprueba que no hay correlación con esta dimensión. Por ello, mayor es el orgullo y lazo de pertenecer a su centro de trabajo, como también la lealtad y vínculo; menor será la postergación de las responsabilidades en los docentes que puedan presentar con las indecisiones y dudas que se tiene si se continúa o no con las tareas asignadas que fortalecerán a la institución educativa. Coincidiendo con los resultados obtenidos por Soto (2017) quien estableció la correlación entre procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas. En los resultados obtenidos en relación al compromiso organizacional encontró que el 42.2% se evidencia en un nivel “alto”, el 10.4% en nivel “medio”, el

14,2% en un nivel “bajo” y el 8,2% se encuentra en un nivel “muy bajo”. Por tanto, según de acuerdo con Meyer et al (2012) en el compromiso de continuidad, se considera el tiempo de permanencia del trabajador en la entidad, es decir el trabajador evalúa las inversiones en relación a su tiempo y esfuerzo, donde la perdería en caso abandona la organización.

De igual forma, al determinar el compromiso organizacional según el sexo, donde se comprobó que existen diferencias en las puntuaciones al comparar el compromiso organizacional entre hombres y mujeres, mediante la prueba “U” de Mann Whitney, asimismo en el compromiso afectivo y normativo encontramos que existen diferencias a favor de los hombres. Sin embargo, en el compromiso de continuidad no existe diferencia significativa. Considerando que estos resultados obtenidos nos señalan que son las docentes mujeres presentan mayores indecisiones y dudas respecto a cumplir con las responsabilidades asignadas y que solo lo harían por devolver el apoyo brindado por la institución educativa que les permitió capacitarse, ascender de nivel o de haberse nombrado. Coincidiendo con Céspedes (2017), establecieron la relación entre comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas. En los resultados de la variable de compromiso organizacional se aprecia que dentro de la dimensión Afectivo se obtuvo un 65.7% en el nivel medio, en la dimensión normativo se reflejó un 64.7% dentro del nivel medio y en la dimensión continuidad se estableció un 27.9% en el nivel bajo. Por otro lado, la variable sociodemográfica según el sexo, si muestran diferencias significativas a nivel del compromiso organizacional. Por tanto, de acuerdo con Arias (enero-marzo, 2001) quien considera que el compromiso de continuidad se manifiesta cuando el colaborador siente un vínculo con la organización, es decir, si los trabajadores no evidencia un reconocimiento no se encontraría bajo la obligación de tener que continuar en su centro por haber recibido los beneficios brindados (capacitaciones, mejoras laborales, tratos personalizados, etc).

De acuerdo a la comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según el tiempo de permanencia, donde encontramos que no existe diferencias significativas ($p < 0,05$) entre la dimensión afectiva, continuidad y normativa en los rangos de 1 a 5 años, 6 a 10 años, de 11 a 20 años y de 21 a 30 años. Esto significa que el tiempo no es un elemento significativo para el cumplimiento de sus compromisos. Dichos resultados coinciden con Maldonado, et al. (2012) quienes no encontraron una diferencia en el tiempo

de permanencia entre el tipo de categoría de los profesores (tiempo completo o medio tiempo). Todo ello podría explicar en cuanto al reconocimiento que le puede brindar dichas instituciones de acuerdo a los resultados obtenidos, así como también las perspectivas que tiene cada colaborador ante la institución. Arias (enero – marzo 2001) nos menciona que con sólo el hecho de haberles brindado la oportunidad de tener un puesto de trabajo compromete a la persona.

En el caso de comparar la procrastinación y sus dimensiones según el sexo, hemos encontrado en nuestra investigación que no existen diferencias de las puntuaciones ($p > 0.05$), aplicando la prueba “U” de Mann Whitney. Discrepando con lo señalado por Contreras (2017) quien determinó la relación existente entre resiliencia y procrastinación laboral en los docentes de instituciones educativas. Los resultados, se constató que entre ambas variables no existe prevalencia en el sexo ni el masculino. Finalmente se obtuvo una relación significativa de $p < 0.05$ entre ambas variables.

En relación al determinar la procrastinación y sus dimensiones según el tiempo de permanencia, se percibió los resultados de procrastinación general ($p = 0.06$) que nos indica que no existe una diferencia significativa entre la dimensión de postergación pasiva ($p = 0.12$) ni la dimensión activa ($p = 0.02$). Este resultado nos indica que el tiempo de permanencia de los docentes en las Instituciones educativas no es determinante para que los docentes actúen a último hora o último momento en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Por otra parte, se buscó los niveles de la variable de compromiso organizacional, por ello se evidenció que un 42.1% de docentes se encuentra en nivel alto, el 36.6% se establece en el nivel medio y el 21.4% se encuentra en el nivel bajo. Coincidiendo con Minaya (2014) que halló un nivel alto de 60.9% en docentes de una institución educativa. Por ello, Meyer y Allen (1997) nos menciona sobre el nivel que el sujeto se implica con la identidad, de tal forma que presenta resultados respecto a la decisión para permanecer o renunciar su centro de labor. Es probable que el nivel de compromiso de los colaboradores tenga relación a los objetivos que presenta la empresa, asimismo Chiavenato (1992) nos menciona sobre los logros obtenidos con eficacia debido al compromiso con su puesto de trabajo.

Finalmente, al determinar el nivel de procrastinación se encontró que un 55.9% se encuentra en un nivel bajo, un 32.4% en un nivel medio y mientras un 11.7% en un nivel

alto. Sin embargo, para Soto (2017) el nivel de procrastinación que encuentran docentes y administrativos de dos instituciones educativas fue muy alto 42.5 % donde indica que la mayor parte del personal posterga sus actividades regularmente. Esto podría explicar los dos tipos de postergadores que existen, según Hsin y Nam (2005) mencionan los postergadores activos quienes trabajan bajo presión y llegan a cumplir las tareas, a diferencia de los postergadores pasivos, quienes se caracterizan por ser indecisos de las habilidades que presentan y postergando cada tarea junto a la dificultad de poder afrontarlo y llevándolo al fracaso.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se encontró que existe relación inversa débil y muy significativa entre el compromiso organizacional y la procrastinación de los docentes de las IE de la zona A de san Juan de Miraflores. Es decir, mientras que exista una buena relación, entusiasmo, identificación entre los docentes y la institución educativa menor será la postergación e incumplimiento de actividades asignadas.

SEGUNDA

Se determinó la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación, donde se halló una relación inversa débil y muy significativa, Es decir, a mayor identificación y lealtad en los docentes menor será la postergación de los procrastinadores activos y pasivos (donde obtendrán distintos resultados entre positivo y negativos en relación al cumplimiento de las actividades asignadas).

TERCERA

Existe una correlación inversa, débil y significativa entre la procrastinación y las dimensiones del compromiso organizacional, donde a mayor compromiso afectivo y normativo menor es la procrastinación en docentes. Se puede inferir que mayor sea los lazos emocionales, el aspecto moral y ético en el docente menor será la postergación de dichas actividades asignadas por la organización.

CUARTA

En relación al compromiso organizacional según sexo, se comprobó que existe predominancia en los hombres, ya que existe diferencia significativa en el compromiso organizacional general, compromiso afectivo y compromiso normativo. Por ende, en los hombres muestran mayor implicación, lealtad, agradecimiento e identificación con la institución educativa.

QUINTA

Se determinó la relación en el compromiso organizacional según el tiempo de permanencia, donde se encontró no existe ninguna diferencia significativa. Es decir, en el tiempo que lleva laborando en la institución educativa no es una variable diferenciadora que los vincule con el compromiso.

SEXTA

En relación a la procrastinación según sexo, se encontró que no existen predominancia ni diferencia al comparar procrastinación y sus dimensiones entre hombres y mujeres. Es decir, ambos sexos tienden a postergar actividades de urgencia y lo sustituyen otras sin relevancia pero que les resulta agradables.

SÉPTIMA

Se halló la relación en la procrastinación y sus dimensiones según el tiempo de permanencia y se apreció que no existen diferencias significativas en las dimensiones activa y pasiva. Por ende, el tiempo de permanencia no es un factor que influye para que aplacen o retrasen sus actividades.

OCTAVA

Se determinó el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa pública, donde el 21.4% se encuentra en un nivel bajo de compromiso. Por ello, los docentes que se encuentran en el nivel bajo, son colaboradores que no presentan entusiasmo, motivación y lealtad con la institución.

NOVENO

Se determinó la procrastinación en los docentes de la institución educativa pública, donde se apreció que un 55.9% se encuentra en un nivel bajo, un 32.4% en un nivel medio y 11.7% se encuentra en nivel alto de procrastinación. Es decir, los que se ubican en el nivel alto son docentes que no planifican, organizan, ordenan ni priorizan sus actividades asignadas por la institución.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Desarrollar instrumentos relacionado a la variable de procrastinación orientado a la población de docentes o en el ámbito laboral, para corroborar resultados y aportar a futuras investigaciones.

SEGUNDA

Se recomienda realizar investigaciones en muestras similares, ya que existen escasos antecedentes que ayuden a brindar informaciones recientes.

TERCERA

Se sugiere ampliar la aplicación de instrumentos para muestras mayores donde ayude a precisar la correlación de dichas variables en el ámbito laboral.

VII.REFERENCIAS

- Arias, G. (enero-marzo, 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista contaduría y administración*. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arciniega y Gonzáles, L. (2002). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment*. Paper presented in the 8ª conference biennial in the International Society for the study of work and organizational values.
- Blanco, M., y Castro, P. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. *Ajayu*, 9(2), 215-233.
- Bastidas, J. (2017). *Procastinación y rasgos de personalidad en estudiantes de una universidad privada de Lima este, 2016*. Universidad Peruana Unión, Perú.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de recursos humanos*. (1a. ed.). México: McGraw Hill Educación Interamericana.
- Cabrera, J. y Urbícola, A. (2012). *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: Estudio de caso en una empresa de distribución y venta de Gas LP en Costa Rica*. *Gestión y Estrategia* (41), pp. 15-28.
- Carranza, R. y Ramírez, A. (2013). *Procrastinación y características demográficas asociados en estudiantes universitarios*. Universidad Peruana Unión, Perú.
- Caicedo, C. (2013). *La procrastinación y su incidencia en la productividad en la empresa Alvaro Jean's de la ciudad de Pelileo*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5744/1/89%20o.e.pdf>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Cid, S. (2015). *Perfeccionismo, autorregulación, autoeficacia y bienestar psicológico en la procrastinación*. (Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE). Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/1043/1/TFM000116.pf>
- Contreras, S. (2017). *Resiliencia y procrastinación laboral en los docentes de instituciones educativas del distrito de los Olivos*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Deloitte University Press. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Enrique, G. y Ruiz, M. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una Institución Educativa*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú
- Ferrari, D., O'Callaghan, J., y Newbegin, A. (2013). *Prevalence of procrastination in the United States, United Kingdom and Australia: Arousal and avoidance delays among adults*. North American Journal of Psychology, 7 (2), 1-6.
- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En Gonzales, L.; De la Torre, A. y De Elena, J. (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp. 98-103). Salamanca: Eudema.
- Guzmán, C., Ancona, M. y García, C. (2014). *Compromiso Organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana*. Recuperado de <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.08.pdf>
- Herscovitch, L. & Meyer, J. (2002). *Commitment to organizational change: extension of a three-component model*. Journal of applied psychology, 87(3), 474.
- Hsin, A. y Nam, J. (2005). *Rethinking Procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance*. The Journal of Social Psychology, 3, 245-264.
- Hernández, P. (2014). Procrastinación en salud en estudiantes universitarios del área de la salud. *Revista Enfermería Neurológica*, 13 (3), 136-139.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6º Edición. México: McGraw-Hill.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routhledge.
- López, J. (1999). *Proceso de investigación*. México: Trillas.

- Loli, A. (2007). Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Revista Industrial Data*, 10 (2), 30.
- Lirio, I. (2011), *La procrastinacion: una epidemia se nuestra días*. Recuperado de <https://notiforo.com/foros/viewtopic.php?t=7333>
- López, A. (2013). *¿Qué es la Procrastinacion Empresarial?* - Recuperado de: <http://www.todostartups.com/bloggers/que-es-la-procrastinacion-empresarial-por-fonvirtual>
- Lozano, J. y Bonora, F. (2015). *¿Y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy. Procrastinación. Conceptos y buenas prácticas*. España: Fundación Confemetal.
- Milgram, N. (1992). *El retraso: una enfermedad de los tiempos modernos*. *Boletín de Psicología*, (35), 83-102. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N35-5.pdf>
- Meyer, J. Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. *Revista Journal of applied psychology*, 78 (4), 538.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. *Journal of vocational behavior*, 61 (1), 20-52.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide*. London, Ontario, Canada: The University of Western.
- Maldonado-Radillo, S. Ramírez, M. García, B. y Chairez, A. (2014). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y de las actitudes docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ"*. Callao 2010 – 2011. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016). *Empleo juvenil en el Perú*. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-yautoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-delos-jovenes/>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ra ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4ª ed)*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Revista de Sistemas, Cibernética e Informática*. 13 (1), pp. 66 – 71. Recuperado de [http://www.iiiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, abril - 2016). *Estrés laboral: un reto colectivo para todos*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Ortiz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*. . (Tesis de maestría en ciencia de educación con mención Gestión de la Educación) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Venezuela: Fedupel.
- Robbins, S (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robles, J. y De La Garza, T. (2009). *El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económicas administrativas de la IES frente a las necesidades de capacitaciones institucionales*. Recuperado de http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Compromiso.pdf
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). *Procrastinar*. En Diccionario de la lengua española (23.a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=UG8b6uO>

- Solomon, L. y Rothblum, E. (1984). Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Skinner, B. (1977). *Ciencia y Conducta Humana*. Barcelona: Fontanella
- Steel, P. (2007) *La naturaleza de la dilación. Una revisión meta-analítica y teórica de la insuficiencia de autorregulación por excelencia*. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 65-94.
- Soto, S. (2017). *Procrastinación laboral y compromiso organizacional en personal docente y administrativo de dos organizaciones educativas del Callao*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Perú: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Adaptado por: Juana Argomedo, 2013

Modificado con fines académicos por: Giovana Trebejo, 2017

SEXO: H () M () FECHA:.....

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

INSTRUCCIONES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

PREGUNTA	1	2	3	4	5	6	7
1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.							
3. Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4. Permanecer en mi institución actualmente es un asunto de necesidad como de deseo.							
5. Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.							
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.							
8. Esta institución merece mi lealtad.							
9. Realmente siento los problemas de mi institución como propios.							
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11. No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12. Esta institución significa mucho para mí.							
13. Le debo muchísimo a mi institución.							
14. No me siento como “parte de la familia” en mi							

institución.							
15. No me siento parte de mi institución.							
16. Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.							
17. Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.							
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta institución.							

INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL

(Autor: Parisi y Paredes, 2007 modificado para fines académicos por Yamili Yunis Galvez, 2018)

SEXO: H () M () FECHA:.....

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

INSTRUCCIONES A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Se agradecerá que responda con absoluta sinceridad, marcando la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.


- 1 = Totalmente desacuerdo
- 2 = Desacuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.					
2. Me siento ansioso (a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.					
4. Me siento decaído (a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo.					
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.					
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.					
7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.					
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente					
14. Me siento tenso (a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.					
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado (a) a cumplir con ellas.					
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.					
17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero los termino alcanzando los objetivos planteados.					

18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19. En ocasiones dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.					
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean por eso postergo mis actividades.					
21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas a tiempo por eso las postergo.					
22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.					
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos para última hora.					
25. Logro realizar todas mis actividades aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.					
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades, porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27. Me siento motivado (a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan por eso las postergo.					

ANEXO 2. AUTORIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTO



Respondió a este mensaje el 25/05/2018 02:28 p.m.,

De:

Mary Paredes <mepg_ucv@yahoo.es>

Para:

Yamili Yunis

CC:

Asunto:

Re: Diseño Construcción y Validación de una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral

Enviado el:

viernes 25/05/2018 08:18 a.m.

Buen día estimada,

Feliz día,

Converse con mi compañera y estamos de acuerdo en que utilices la investigación. Podrías reenviarme el archivo de autorización?

Saludos,

Mary Paredes

[Enviado desde Yahoo Mail para Android](#)

El mar., 15 de may. de 2018 a la(s) 12:37, Yamili Yunis <yamili.yunis@pe.aseyco.com> escribió:

Buenas tardes estimadas,

Es grato saludarlas, mi nombre es Yamili Yunis Gálvez, soy peruana y actualmente me encuentro en el onceavo ciclo de la carrera de psicología (organizacional) en la Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte. Por ello, me encuentro realizando la tesis para la licenciatura "Compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018".

ANEXO 3. ESTUDIO PILOTO

Prueba de normalidad

Tabla 10

Normalidad Kolmogorov – Smirnov de las variables

Estadísticos	Compromiso Organizacional	Procrastinación
K-S	0.083	0.065
p	0.017	0.200
n	145	145

Validez

Tabla 11

Índice de Validez de contenido según la V. de Aiken del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

ítem	COMPROMISO AFECTIVO					T	V Aiken	COMPROMISO NORMATIVO					T	V Aiken	COMPROMISO CONTINUIDAD					T	V Aiken	V Aiken Total
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J1	J2	J3	J4	J5			J1	J2	J3	J4	J5			J1	J2	J3	J4	J5			
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1

Tabla 12

Índice de Validez de contenido según la V. de Aiken del Inventario Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP).

POSTERGACIÓN PASIVA								POSTERGACIÓN ACTIVA							
ítem	Jueces					T	V Aiken	Jueces					T	V Aiken	V Aiken Total
	J1	J2	J3	J4	J5			J1	J2	J3	J4	J5			
1	1	1	0	1	1	4	.8	1	1	1	1	1	5	1	1
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
8	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
15	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
21	1	1	0	1	1	4	.8	1	1	1	1	1	5	1	.93
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1

ANEXO 4. CARTA DE PRESENTACION A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 03 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 186 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Mg. Guzmán Salcedo, Lino Néstor
I.E JAVIER HERAUD
Av. San Juan 690 – San Juan De Miraflores

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **YUNIS GALVEZ, YAMILI MAYTE** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACION EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA ZONA A DE SAN JUAN DE MIRAFLORES , 2018 "** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

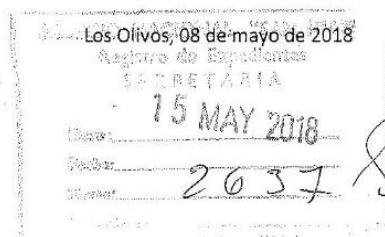
LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA INV. N° 218 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN



Sr.
Mg. Antucar Gonzales, Luis Antonio
I.E SAN JUAN
Av. Guillermo Billinghurst- SJM.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **YUNIS GALVEZ, YAMILI MAYTE** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACION EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA ZONA A DE SAN JUAN DE MIRAFLORES , 2018 "** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mg. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolia 8232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2550

ANEXO 5. CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA SAN JUAN
UGEL. N° 01 SAN JUAN DE MIRAFLORES

San Juan de Miraflores, 10 de Julio de 2018

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo Atuncar Gonzales, Luis Antonio director de la I.E. Emblemática "San Juan", ubicado en Av. Guillermo Billinghurst Cdra. 8 s/n. – San Juan de Miraflores, autorizo y acepto que la Srta. Yamili Mayté Yunis Gálvez realice su trabajo de investigación en nuestra institución, cuyo título es "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA ZONA A DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018".

Atentamente,

Dr. Luis Antonio Atuncar Gonzales
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL 01 – SJM – LIMA SUR.
I.E. "JAVIER HERAUD"
R.U. 18 0242 - 1975 - SECUNDARIA DE MENORES – Telf. 2760716/ E-MAIL:
javierheraud45@hotmail.com



•Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional•

San Juan de Miraflores, 10 de julio de 2018

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo LINO NESTOR GUZMAN SALCEDO director de la Institución Educativa "Javier Heraud", ubicado en la Av. San Juan 690- San Juan de Miraflores, autorizo y acepto que la Srta. Yamil Mayté Yunis Gálvez realice su trabajo de investigación en nuestra I.E., cuyo título es "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA ZONA A SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018".

Atentamente,



Lino Néstor Guzmán Salcedo
DIRECTOR

Lino Néstor Guzmán Salcedo

Director

ANEXO 6. ASENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Yamili Mayté Yunis Gálvez**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**Compromiso Organizacional y Procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018**”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Fernández** e **Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno Laboral (IPAP) de Parisi y Paredes**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Yamili Mayté Yunis Gálvez

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

Firma

ANEXO 7. CRITERIO DE JUECES – PROCRASTINACIÓN

Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral (IPAP)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ms. JEAN VARGAS ASCENCIO

DNI: 45144346


Especialidad del validador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL / OCUPACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Ms. Jean P. Vargas Ascencio
Docente - Capacitador
Organizacional

Firma del Experto Informante.

Especialidad

25 de Abril del 2018

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Eulis Pineda Yaguire

DNI: 41178215

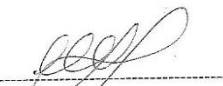
Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

28 de Abril del 2018

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: David Huanco Silva Moreno

DNI: 08122864

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Lima, 30 de Abril del 2018

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rebeca Tovar Machuca Janda Patricia

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

30 de Abril del 2018

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kenny Aguilar Ivan Iva

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Organización

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad
C.P.S.P. 17040
23 de Abril del 2018

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karelito Aguilar Jover Tor

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Especialidad

C. Ps. P. 17040

...23... de Abril del 2018

Observaciones: MODIFICAN LAS SIMILITUDES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ME. JEAN VARGAS ASESORIO

DNI: 45144346

Especialidad del validador: PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL/Ocupacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Especialidad

...25... de Abril del 2018

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Elvis Pinedo Lacort

DNI: 41178215

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

28 de Abril del 2018

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: David Horno Silva Moreno

DNI: 08122864

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Lina 30 de Abril del 2018

ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definiciones Conceptos	Definiciones Operacional	Dimensiones	Diseño y tipo	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Análisis estadísticos
¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018?	General: Determinar la relación entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.	General: Existe correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y la procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.	Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es el grado donde el colaborador se siente reconocido o involucrado con la organización, de la forma que toma la decisión de quedarse o retirarse de esta (Meyer y Allen, 1997, p.61).	Puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allexn (1997).	Afectiva, Normativa y Continuidad	Diseño: No experimental	Población Está constituida por 145 docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones públicas de la zona A de San Juan de Miraflores 2018.	ESCALA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN AUTORES: MEYER Y ALLEN	Se realizó mediante tablas de frecuencia y contingencia en el programa estadístico
	Específicos: Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones de Procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.	Hipótesis Específicas: Existe correlación inversa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.								
	Determinar la relación entre Procrastinación y las dimensiones de Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.	Existe correlación inversa y significativa entre procrastinación y las dimensiones de compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.								
	Determinar las diferencias de Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 y las variables de sexo y tiempo de servicio.	Existen diferencias significativas en el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 según sexo y tiempo de permanencia.	Procrastinación	Presentar un escasez de autorregulación y una predisposición de aplazarlo, por la falta de tiempo de actividades que le llevarán alcanzar una meta (Hsin y Nam, 2005).	Es la medición de procrastinación a través del Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el entorno laboral	Pasiva y Activa	Tipo de estudio. Descriptivo correlacional	Muestra Según López (1998, p.123) la muestra es censal ya que se aborda a toda la población de estudio	INVENTARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA EN EL ENTORNO LABORAL (IPAP)	SPSS4.
	Determinar las diferencias de Procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 y las variables de sexo y tiempo de servicio.	Existen diferencias significativas en la procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018 según sexo y tiempo de permanencia.								
	Describir el Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.									
	Describir la Procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.									

ANEXO 9. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS


 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Elizabeth Sonia Chero Ballón, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisora de la tesis titulada

"Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018", de la estudiante YUNIS GALVEZ, Yamili Mayte, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Julio 2018.


Ps. Elizabeth Chero Ballón
PSICOLOGA
C.P.P. 1092

Firma

Elizabeth Sonia Chero Ballón


DNI:25657516

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 10. PRINT DE PANTALLA DE TURNITIN

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1051130494&s=3&lang=es&o=981301889>

feedback studio | Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, /0

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
YUNIS GALVEZ, Yamili Mayté

Resumen de coincidencias

13 %

- 1 repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet
- 2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
- 3 www.ucv.pe Fuente de Internet
- 4 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet
- 5 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
- 6 www.researchgate.net Fuente de Internet
- 7 Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante
- 8 cybertesis.unmm.edu... Fuente de Internet
- 9 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
- 10 pt.scribd.com Fuente de Internet
- 11 eadoca.com Fuente de Internet
- 12 www.tdx.cat Fuente de Internet
- 13 www2.uhu.es

Página: 1 de 39 Número de palabras: 10756 Text-only Report | High Resolution Activado 11:59 LAA 06/07

ANEXO 11. FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRONICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Yanis Galvez Yamili Mayta
D.N.I. : 75095183
Domicilio : Mz H 14 11 Felipe Alva Alva 55M
Teléfono : Fijo : 2769632 Móvil : 945829897
E-mail : yamili.2735@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Yanis Galvez Yamili Mayta

Título de la tesis:

"Compromiso Organizacional y permanencia en docentes de instituciones educativas públicas de la zona A de San Juan de Maricao, 2018"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 12/09/2018


ANEXO 12. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, YAMILI MAYTE YUNIS GÁLVEZ
 identificado con DNI N° 75095183, egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES
DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA ZONA A DE
SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018 "
 ",
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 75095183

FECHA: 05 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 13. AUTORIZACIÓN DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Yunis Gállvez Yamili Mayté

INFORME TÍTULADO:

Compromiso organizacional y procrastinación en docentes de instituciones educativas públicas
de la zona A de San Juan de Miraflores, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 12/09/2018

NOTA O MENCIÓN: 15



Fernando Quiroz
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613